

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit adalah salah satu pelayanan yang beroperasi 24 jam dimana pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit.

Perawat akan banyak terpapar dengan berbagai faktor yang dapat menimbulkan dampak negatif dan mempengaruhi derajat kesehatan mereka. perawat selalu berhubungan dengan berbagai bahaya potensial, dimana bila tidak diantisipasi dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerjanya (Depkes, 2003).

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 86 menetapkan bahwa tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Salah satu upaya keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah memelihara faktor-faktor lingkungan kerja agar senantiasa dalam batas-batas yang aman dan sehat sehingga tidak terjadi penyakit atau kecelakaan akibat kerja dan tenaga kerja dapat menikmati derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Pekerjaan seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari pengaturan jam kerja di suatu rumah sakit yang lebih dikenal dengan istilah *shift* kerja. *Shift* kerja dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur (60 – 80%), gangguan kesehatan fisik dan psikologi serta gangguan sosial maupun kehidupan keluarga. *United Electrical (UE) News Health and Safety* (1998) melaporkan bahwa dalam jangka waktu yang lama kerja *shift* dapat mengakibatkan gangguan pencernaan, gangguan tidur, dan kelelahan.

Bagi seorang pekerja, *shift* kerja berarti pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama (*shift* kerja kontinyu) atau *shift* kerja yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dikerjakan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Alasan lain dari *shift* kerja adalah kebutuhan sosial akan pelayanan.

Perawat di Rumah Sakit juga dituntut untuk siap memberikan pelayanan 24 jam, sehingga dapat menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan komponen kelelahan fisiologis dan psikologis. Kerja fisik terus menerus dan memerlukan konsentrasi dapat diukur dengan perubahan fisiologis dalam tubuh yaitu penurunan waktu reaksi dan perubahan psikologis yaitu adanya perasaan lelah, khususnya bagi tenaga kerja Indonesia (Setyawati, 2011). Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rotasi *shift* kerja, faktor individu (kesehatan/penyakit, jenis kelamin,

umur, pendidikan, beban kerja, masa kerja dan status gizi) dan faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi).

Masa kerja merupakan akumulasi waktu dimana pekerja telah memegang pekerjaan tersebut. Semakin banyak informasi yang kita simpan maka semakin banyak keterampilan yang kita pelajari dan akan semakin banyak hal yang kita kerjakan. Kelelahan berkaitan dengan tekanan yang terjadi pada saat bekerja yang dapat berasal dari tugas kerja. Tekanan yang konstan terjadi dengan bertambahnya masa kerja seiring dengan proses adaptasi. Proses adaptasi memberikan efek positif yaitu dapat menurunkan ketegangan dan peningkatan aktivitas atau performansi kerja, sedangkan efek negatifnya batas ketahanan tubuh yang berlebihan pada proses kerja. Kelelahan ini membawa kepada pengurangan fungsi psikologis dan fisiologi yang dapat dihilangkan dengan upaya pemulihan. Pada masa kerja dengan periode dekade, kelelahan berasal dari kelebihan usaha selama beberapa dekade dan dapat dipulihkan dengan pensiun, sedangkan untuk masa kerja yang masih dalam periode tahun kelelahan berasal dari kelebihan usaha selama beberapa tahun yang dapat dipulihkan dengan liburan (Suma'mur, 2014).

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja yang luas, membutuhkan masa kerja yang lebih lama. Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin

banyak pula pengalaman yang di dapatkan. Pengalaman kerja yang banyak, membuat semakin besar motivasi setiap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Pengalaman kerja yang lebih lama berdampak juga terhadap tingkat kesejahteraan (Suma'mur, 2014).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah merupakan sarana pelayanan yang bekerja selama 24 jam dengan jumlah perawat yaitu 355 perawat. Adanya pelayanan 24 jam tersebut kegiatan para perawatnya diatur dengan sistem *shift*. Jam kerja untuk *shift* pagi yaitu pukul 07.00 – 14.00 WIB ( 7 jam), *shift* siang pada pukul 14.00 – 20.00 ( 6 jam) dan *shift* malam pada pukul 20.00 – 07.00 WIB ( 11 jam). Sedangkan untuk macam *shift* kerja yang ditetapkan adalah *shift* kerja berputar (berotasi) dengan rotasi 2-2-2, yaitu bekerja di pagi hari dua kali dilanjutkan kerja di siang hari dua kali dan malam hari dua kali (rotasi ini disebut metropolitan rota). Selain itu, setelah melakukan *shift* malam selama dua hari berturut-turut, perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta diberikan waktu libur selama 2 hari.

Pengaturan *shift* tersebut tetap menimbulkan kelelahan pada perawat yang bertugas. Terhadap 17 perawat diperoleh hasil survey bahwa muncul keluhan kelelahan pada perawat seperti adanya gejala sakit kepala setelah *shift* malam, penurunan konsentrasi, sering menguap, mengantuk dan lelah seluruh badan. Meskipun sudah ada libur yang cukup tetapi masih ada keluhan kelelahan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh masa kerja dan *shift* kerja terhadap kelelahan perawat.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh masa kerja dan *shift* kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan *shift* kerja terhadap kelelahan pada perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran masa kerja pada perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
- b. Mengetahui gambaran *shift* kerja pada perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
- c. Mengetahui gambaran kelelahan kerja pada perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
- d. Mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
- e. Mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Tenaga Kerja**

Memberikan informasi kepada tenaga kerja Perawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta mengenai pengaruh masa kerja dan *shift* kerja terhadap kelelahan.

##### **2. Bagi Rumah Sakit**

Dapat mengetahui pengaruh masa kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat inap Rumah Sakit PKU Muhmaadiyah Surakarta.

##### **3. Bagi Prodi Kesehatan Masyarakat**

Sebagai bahan masukan dan menambah kepustakaan yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas pembekalan pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja khususnya tentang kelelahan kerja.

##### **4. Bagi peneliti lain**

Dijadikan referensi atau sebagai sumber data atau informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh masa kerja dan *shift* kerja terhadap kelelahan kerja.